



**ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN LINGKUNGAN HIDUP
PROVINSI JAWA TENGAH**

SKRIPSI

**Disusun untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan Pendidikan Strata 1
Jurusan Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro Semarang**

Disusun oleh :

NUR KHASANA

D2A308002

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2012

ARTIKEL

ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA BADAN LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI JAWA TENGAH

Nur Khasanah, Susi Sulandari, Aloysius Rengga

**Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro Semarang**

Jl. Prof. Sudarto, SH Tembalang Semarang Kotak Pos 1269
Website : <http://www.fisip.undip.ac.id> email : fisip@undip.ac.id

ABSTRAK

Salah satu fungsi pemerintah adalah sebagai pemberi pelayanan. Badan Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Tengah sebagai instansi yang menyelenggarakan pelayanan publik dalam lingkup pelestarian lingkungan hidup. perlu meningkatkan kinerja pegawai dan harus mengutamakan kepentingan publik. Oleh karena itu, untuk menunjang kinerja yang optimal maka instansi perlu meningkatkan motivasi dan disiplin kerja pegawai agar visi dan misi organisasi berhasil diwujudkan.

Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian asosiatif. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 68 responden dengan pemilihan teknik *Simple Random Sampling*. Analisis data menggunakan metode kuantitatif. Pengujian hipotesis menggunakan rumus Koefisien Korelasi Rank Kendall dan rumus Koefisien Konkordansi Kendall.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan uji korelasi antara variabel Motivasi (X_1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan korelasi yang kuat yaitu dengan nilai sebesar 0,660, disimpulkan bahwa semakin motivasi ditingkatkan maka kinerja akan semakin meningkat, kemudian uji korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) terdapat korelasi yang kuat yaitu dengan nilai sebesar 0,552 yang artinya semakin disiplin ditingkatkan maka kinerja akan semakin meningkat pula. Dengan demikian hipotesisnya diterima, bahwa variabel bebas berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Sedangkan pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas: efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa; kualitas barang dan jasa; hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan; dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Tingkat produktivitas PNS belum bisa diukur secara akurat yang menggambarkan antara keberhasilan organisasi dan misi pemerintah secara umum serta antara individu pegawai dan misi organisasi dimana mereka bekerja. Namun demikian, secara umum dapat diukur dari produk (*output*) dan manfaat (*outcomes*) yang dihasilkan secara umum oleh masing-masing organisasi. Indikator yang paling mudah dijadikan patokan adalah banyaknya keluhan masyarakat atas

kinerja PNS terutama dalam pelayanan, serta kinerja (*performance*) pemerintah secara umum, seperti kemampuan ekonomi yang relatif rendah bila dibandingkan dengan kebutuhan pembangunan, kemampuan penegak hukum yang belum bisa memenuhi rasa keadilan masyarakat, pemberantasan korupsi yang mampu meningkatkan peringkat sebagai pemerintahan yang bersih dan sebagainya.

Menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.PER/09/M.PAN/5/2007 Kinerja Instansi Pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi, dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Badan Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Tengah harus mempersiapkan sumber daya manusia yang profesional dalam setiap menjalankan tugas dan fungsinya karena setiap pegawai dituntut untuk dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan data dan informasi sehingga pegawai harus meningkatkan kinerja agar dapat tercapai tujuan organisasi. Badan Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Tengah menjadi lembaga yang tanggap dan mampu mewujudkan lingkungan hidup yang lestari bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Permasalahan motivasi pegawai menjadi sangat krusial karena berkaitan dengan berbagai faktor. Motivasi akan tinggi manakala "kepentingan" terwadahi dan terjamin. Yang dimaksud kepentingan disini adalah karir, aspek manajerial

dan suasana kerja, dan yang paling pokok adalah aspek kesejahteraan menyangkut keluarganya. Manakala kepentingan tersebut tidak bisa terwadahi dan terjamin dengan baik, maka motivasi pegawai akan menurun atau rendah. Motivasi rendah mengakibatkan berbagai implikasi terutama tidak mampu mewujudkan daya kreasi, inovasi, dan konsep-konsep baru. Pegawai yang kita kenal dengan istilah ”802” yaitu datang jam 8 (delapan), kerja kosong, pulang jam 2 (dua). Akibat dari hal ini, secara keseluruhan sangat mempengaruhi kinerja pemerintah.

Pelanggaran disiplin yang paling umum dijumpai adalah banyak pegawai yang memanfaatkan waktu dinas untuk mengerjakan hal lain, terutama untuk mencari tambahan penghasilan, sehingga tugas pokok tidak bisa dilaksanakan dengan baik. Berbagai kasus mangkir sehabis libur besar, membolos kerja, terlambat masuk jam kerja, juga merupakan pandangan umum di mana masyarakat juga bisa menyaksikan kondisi ini sehari-hari.

2. Permasalahan

Untuk keperluan penelitian dan pengujian hipotesis, maka permasalahan di atas dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Tengah
- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Tengah
- c. Apakah ada pengaruh motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Tengah.

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mendeskripsikan variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Tengah.
- b. Untuk mendeskripsikan variabel motivasi (X_1) pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Tengah.
- c. Untuk mendeskripsikan variabel disiplin kerja (X_2) pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Tengah.
- d. Untuk mencari besarnya pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Tengah.
- e. Untuk mencari besarnya pengaruh disiplin (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Tengah.
- f. Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Tengah.

4. Kajian Teori

a. Kinerja Pegawai (Y)

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, Lawler dan Poter (dalam bukunya Edi Sutrisno, 2010: 170), yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan

seseorang dalam melaksanakan tugas. Prawirosentono, mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika.

Menurut Miner (dalam bukunya Edy Sutrisno, 2010:170), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

Menurut Prawirosentono, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

Menurut Keith Davis dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67) berpendapat bahwa, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan (*ability*)
2. Motivasi (*motivation*)

Untuk mengukur kinerja organisasi publik, sebuah pendapat dari Dwiyanto (2002: 48-49) menyebutkan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Produktivitas
2. Kualitas Pelayanan
3. Responsivitas
4. Akuntabilitas

b. Motivasi (X_1)

Motivasi adalah suatu konsep yang digunakan untuk menguraikan kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri pegawai untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Konsep ini digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku, dimana perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang lebih kuat (Gibson, 1985:94). Menurut Malayu Hasibuan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk menciptakan kepuasan.

Hirarki kebutuhan menurut Maslow dalam inti teori Maslow (dalam bukunya Gibson, 1985:97) ialah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi adalah kebutuhan akan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Fisiologis: kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit.
2. Keselamatan dan keamanan (*safety and security*): kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yaitu aman dari ancaman kejadian atau lingkungan.
3. Rasa memiliki (*belongingness*), sosial dan cinta, kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta.
4. Harga diri (*esteem*): kebutuhan akan penghargaan diri maupun penghargaan orang lain.
5. Perwujudan diri (*self actualization*): kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian, dan prestasi.

Teori dua faktor dari Herzberg tentang motivasi (dalam bukunya Gibson, 1985:107), Herzberg mengembangkan teori kepuasan yang disebut teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang puas atau faktor-faktor motivasi iklim baik atau ekstrinsik-intrinsik tergantung dari orang yang membahas teori tersebut. Penelitian awal Herzberg menghasilkan dua kesimpulan khusus mengenai teori tersebut. Pertama, ada serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan, yang menghasilkan ketidakpuasan dikalangan pegawai jika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi tersebut ada, maka tidak perlu memotivasi karyawan. Kondisi tersebut adalah faktor-faktor yang membuat orang tidak puas atau juga disebut faktor iklim baik karena faktor tersebut diperlukan

untuk mempertahankan tingkat yang paling rendah yaitu “tidak adanya ketidakpuasan”. Faktor-faktor ini mencakup:

- a. Upah/gaji
- b. Jaminan pekerjaan
- c. Kondisi kerja
- d. Status
- e. Prosedur instansi
- f. Mutu supervisi
- g. Mutu hubungan antar pribadi diantara rekan sekerja, dengan atasan dan bawahan

Kedua, serangkaian kondisi intrinsik, isi pekerjaan yang apabila ada dalam pekerjaan tersebut akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada, maka tidak akan timbul rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Faktor-faktor dari rangkaian ini disebut pemuas atau motivator, yang meliputi:

- a. Prestasi
- b. Pengakuan
- c. Tanggung jawab
- d. Kemajuan

- e. Pekerjaan itu sendiri
- f. Kemungkinan berkembang

c. Disiplin (X₂)

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Menurut Abdurahman Fathoni (2006:172) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak.

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam organisasi, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumberdaya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya adalah:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Keteladanan pemimpin
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat (pengawasan melekat)
- f. Sanksi hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan

5. Hipotesis

Dalam penelitian ini akan dirumuskan hipotesis minor dan hipotesis mayor sebagai berikut:

a. Hipotesis Minor

- 1) Ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) Badan Lingkungan Hidup.
- 2) Ada hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) Badan Lingkungan Hidup.

b. Hipotesis Mayor

Ada hubungan positif dan signifikan motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Badan Lingkungan Hidup.

6. Metode Penelitian

a. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian asosiatif

b. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di lingkungan Badan Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Tengah dengan jumlah pegawai 94 dan terdiri dari 6 unit kepegawaian.

c. Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling* (Sugiyono, 2006). Jumlah sampel untuk penelitian ini adalah 68 responden.

d. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penelitian ini terdiri dari: kuesioner, observasi, wawancara.

e. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala ordinal. Dalam rangka penelitian ini, setiap item pertanyaan pada setiap variabel menggunakan Skala Likert.

f. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini adalah: editing, coding, tabulating, interpretasi data.

g. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis data kuantitatif.

h. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini didasarkan pada variabel-variabel yang ada, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Rumus Statistik *Rank Kendall*.

B. HASIL PENELITIAN

1. Kinerja Pegawai (Y)

Penilaian dilakukan dengan memberi skor masing-masing item pertanyaan. Skor tertinggi bernilai 4 dan skor terendah bernilai 1. Hasil dari perhitungan tersebut, diketahui nilai tertinggi variabel kinerja adalah sebesar 20 dan nilai terendah adalah 13. Untuk mengetahui kategori nilai total variabel kinerja dengan interval 1,7. Sehingga diperoleh rekapitulasi data yang menyatakan tingkat kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Prov Jateng dengan nilai sangat tinggi sebanyak 23 responden atau 33,82%, yang menunjukkan kinerja tinggi sebanyak 32 responden atau 45,58%, yang menunjukkan kinerja kurang tinggi sebanyak 11 responden atau 16,17% dan yang menunjukkan kinerja rendah 3 responden atau 4,41%.

2. Motivasi (X₁)

Penilaian dilakukan dengan memberi skor masing-masing item pertanyaan. Skor tertinggi bernilai 4 dan skor terendah bernilai 1. Hasil dari perhitungan tersebut, diketahui nilai tertinggi variabel motivasi adalah sebesar 10,5 dan nilai terendah 5,3. Untuk mengetahui kategori nilai total variabel motivasi dengan interval 1,3. Sehingga diperoleh rekapitulasi data yang menyatakan bahwa tingkat motivasi pegawai Badan Lingkungan Hidup Prov Jateng dengan nilai sangat tinggi sebanyak 7 responden atau 10,29%, yang menunjukkan motivasi tinggi sebanyak 32 responden atau 47,05%, yang menunjukkan motivasi kurang tinggi sebanyak 22 responden atau 32,25%, yang menunjukkan motivasi rendah sebanyak 7 responden atau 10,29%.

3. Disiplin (X₂)

Penilaian dilakukan dengan memberi skor masing-masing item pertanyaan. Skor tertinggi bernilai 4 dan skor terendah bernilai 1. Hasil dari perhitungan tersebut, diketahui nilai tertinggi variabel disiplin adalah sebesar 6 dan nilai terendah sebesar 4,25. Untuk mengetahui kategori nilai total data variabel disiplin dengan interval 0,43. Sehingga diperoleh rekapitulasi data yang menyatakan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai Badan Lingkungan Hidup Prov Jateng dengan nilai sangat tinggi sebanyak 12 responden atau 17,64%, yang menunjukkan disiplin tinggi sebanyak 43 responden atau 63,23%, yang menunjukkan disiplin kurang tinggi sebanyak 9 responden atau 12,23%, yang menunjukkan disiplin rendah sebanyak 4 responden atau 5,88%.

C. PEMBAHASAN

1. Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian menunjukkan hubungan antara variabel motivasi dengan kinerja pegawai secara konsisten sebanyak 62 orang atau 91,2% responden dengan rincian sebagai berikut:

1. Dari 100% responden atau (16 orang) dapat diketahui 15 responden atau 22,1% menyatakan motivasi rendah akan tetapi tetap memiliki kinerja yang tinggi.
2. Dari 100% responden atau (45 orang) dapat diketahui 40 responden atau 58,8% menyatakan motivasi tinggi akan tetapi memiliki kinerja yang sangat tinggi.
3. Dari 100% responden atau (7 orang) dapat diketahui 7 responden atau 10,3% menyatakan motivasi sangat tinggi dan memiliki kinerja yang sangat tinggi pula.

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai. Dari 100% responden atau (68 orang) yang diteliti, dimana responden yang menyatakan motivasi sangat tinggi mengakibatkan kinerja yang sangat tinggi, karena motivasi yang tinggi akan mendapatkan kinerja yang tinggi pula.

Hubungan tersebut selanjutnya dianalisis dengan menggunakan uji statistik dengan menggunakan rumus Koefisien Korelasi Rank Kendall, sehingga diperoleh $\tau = 0,660$. Artinya, semakin motivasi ditingkatkan maka kinerja juga akan meningkat.

Pada uji signifikansi Rank Kendall antara hubungan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang signifikan, dimana nilai $Z_{hitung} > Z_{tabel} 1\%$ ($7,96 > 2,576$). Itu berarti hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Selanjutnya besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa pada variabel kinerja pegawai terjadi perubahan sebesar 43,56% yang disebabkan oleh variabel motivasi.

2. Hubungan Antara Disiplin dengan Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian menunjukkan hubungan antara variabel disiplin dengan kinerja pegawai secara konsisten sebanyak 57 orang atau 83,8% responden dengan rincian sebagai berikut:

1. Dari 100% responden atau (13 orang) dapat diketahui 11 responden atau 16,2% menyatakan disiplin kerja tinggi dan kinerja juga tinggi.
2. Dari 100% responden atau (55 orang) dapat diketahui 46 responden atau 67,6% menyatakan disiplin kerja sangat tinggi dan kinerja juga sangat tinggi.

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Dari 100% responden atau (68 orang) yang diteliti, dimana responden yang menyatakan disiplin sangat tinggi mengakibatkan kinerja yang sangat tinggi, karena disiplin yang tinggi akan mendapatkan kinerja yang tinggi pula.

Hubungan tersebut selanjutnya dianalisis dengan menggunakan uji statistik dengan menggunakan rumus Koefisien Korelasi Rank Kendall, sehingga

diperoleh $\tau = 0,552$. Artinya, semakin disiplin ditingkatkan maka kinerja akan semakin meningkat pula.

Pada uji signifikansi Rank Kendall antara hubungan disiplin terhadap kinerja yang signifikan, dimana $Z_{hitung} > Z_{tabel 1\%}$ ($6,66 > 2,576$), berarti hipotesis alternatif dapat diterima. Yaitu hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Selanjutnya besar pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa pada variabel kinerja pegawai terjadi perubahan sebesar 30,47% yang disebabkan oleh variabel disiplin.

D. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pengujian data serta pengujian hipotesis yang diujikan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja pemerintah sangat tergantung dari kinerja sumberdaya aparatur. Untuk bisa meningkatkan kinerja aparatur, pertama-tama harus memperbaiki kesejahteraan aparatur dengan menerapkan system merit dan memperbaiki hak-haknya yang selama ini tidak terpenuhi agar dapat meningkatkan motivasi aparatur. Kinerja merupakan gambaran dari tiga faktor, yang terdiri dari: pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab dalam bekerja; pengalaman, berkenaan dengan substansi yang dikerjakan; dan kepribadian, berupa kondisi didalam diri seseorang dalam

menghadapi bidang kerjanya sehingga dapat tercapai visi, misi dan strategi instansi sesuai dengan program dan kebijakan yang telah ditetapkan.

2. motivasi adalah dorongan dan usaha yang dilakukan pegawai agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Disiplin merupakan wujud ketaatan, kepatuhan, kesetiaan terhadap peraturan kepegawaian serta cermin sikap tertib dan teratur yang dimiliki baik perorangan maupun kelompok.
4. Dari hasil pengujian hipotesis, hubungan antara Motivasi Kerja (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) di Badan Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Tengah adalah positif dan signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel dimana hasil yang didapat dari perhitungan menggunakan SPSS menunjukkan nilai atau harga yang signifikan antara kedua variabel tersebut, yaitu: 0,000. Angka tersebut memiliki arti bahwa hubungan variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan dimana dijelaskan $0,000 < 0,01$. Sedangkan besarnya nilai koefisien korelasinya yaitu: 0,660. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X_1) dan Kinerja Pegawai (Y) di Badan Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Tengah dapat diterima.
5. Dari hasil pengujian hipotesis, hubungan antara Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) di Badan Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Tengah adalah positif dan signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel, dimana hasil yang

didapat dari perhitungan menggunakan SPSS menunjukkan nilai atau harga yang signifikan antara kedua variabel tersebut, yaitu: 0,000. Angka tersebut memiliki arti bahwa hubungan variabel Disiplin Kerja dengan variabel Kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan dimana dijelaskan $0,000 < 0,01$. Sedangkan besarnya nilai koefisien korelasi yaitu; 0,552. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) di Badan Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Tengah dapat diterima.

6. Dari hasil penelitian juga ditemukan bahwa hubungan antara Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Tengah adalah saling berkaitan. Hal ini dibuktikan oleh tabel dengan hasil pengujian hipotesis yang menggunakan rumus Koefisien Korelasi Rank Kendall (W), dimana hasil dari pengujian hipotesis ditemukan bahwa χ^2 hitung $> \chi^2$ dalam tabel kritis (yaitu: $97,518 > 5,99$). Oleh karena itu χ^2 hitung $> \chi^2$ ($97,518 > 599$), maka hipotesis menyatakan ada hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Fathoni, Abdurrahman. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. RINEKA CIPTA: Jakarta. 2006.

Gibson, L. James, at al. *Organisasi Jilid I*. Penerbit Erlangga: Jakarta. 1985.

Hasibuan, Malayu. Drs. *Organisasi dan Motivasi*. Penerbit PT. Bumi Aksara: Jakarta. 2008.

Prabu, Anwar Mangkunegara. Dr. *Evaluasi Kinerja SDM*. Penerbit PT.Rafika Aditama. Bandung. 2009.

Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Penerbit Pustaka Pelajar: Yogyakarta. 2009.

Sugiyono, Prof. DR. *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit Alfabeta: Bandung. 2006.

Sutrisno, Edy. Dr. M.Si. *Budaya Organisasi*. Penerbit Kencana Prenada Media Group: Jakarta. 2010.

Fatahilah Yasir. *Evaluasi Kinerja dan Kedisiplinan PNS di Jawa Tengah*. 2009 (<http://www.YasirFatahilah.com>).

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.Pan/05/2007 tentang *Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama Di Lingkungan Instansi Pemerintah*.